

解雇規制緩和とイタリア労働組合運動

斎藤 隆夫

はじめに

イタリアで解雇規制緩和反対の運動が高揚をみせている。商業紙も、4月16日朝から三大労組による8時間のゼネラルストライキが行われ、公共交通機関の多くが運休し学校や銀行、市役所なども閉まったと伝えている。同じ規模のゼネストは20年ぶりだという(『朝日』、4月17日)。

ストの少ない普通の国への「成熟」と論評されていたイタリアでの一見突如とも見えるこの運動高揚は何を意味するのであろうか。ポスト・フォードイズム型社会への移行、その下での労働組合の存在意義の後退が指摘される今日状況において、それはどのように位置付けられるべきものなのか。現時点で可能なかぎり探って見たい。そのため、本稿では、まずイタリアの解雇規制法について簡単に紹介し、ベルルスコーニ政府の解雇規制緩和政策のねらいについて触れる。その後、労働組合運動の高揚が短期日のうちに如何にして可能であったか、その意味するものはなにか、考えて見たい。

I ベルルスコーニ政府のねらいは何か

1. 『マローニ白書』

昨年10月はじめ、ベルルスコーニ政府福祉相マローニは『労働市場に関する白書』(以下、『白書』)を発表した。この『白書』はイタリア労働市場の現状について述べる第一部と労働市場現代化のために必要とされる政策について政府の基本的考え方を述べる第二部とからなっている。

第一部では、イタリアの就業率は上昇傾向にあるが、EU全体で2010年までに達成すべきとされている数値にくらべるといぜん差があるとして、雇用促進のためにこれまで実施されてきた様々な政策のメリット・デメリットを述べて

いる。そして、特にイタリアにおける労働の需要と供給の不一致を解消するため、一連の法規制の廃止と雇用に関する情報提供システムの改革を提案している。

労働需給の一致を妨げる障害としてあげられている法規制とは、労働者派遣事業や職業紹介に関する規制である。『白書』は述べている。「労働者派遣事業や職業紹介事業に関する規制は活動主体を制限している。この規制は、仲介業者だけでなく、労働者や企業側の経済的活動を麻痺させるものである」。情報提供システムについては「イタリアのそれが相互連携を欠く個別の民間主体と民間事業との統一性を欠く公的主体との寄せ集めになっている」と批判している。仲介活動における公的雇用サービスの非効率性も指摘している。

第二部では、冒頭から「政府は『労働憲章』という枠のなかでイタリアの労働法制度の全体的な見直しを行う必要があると考えている」として、見直しにあたっての基本的考え方を提示している。注目すべきいくつかの点をあげてみよう。

その一つは、上述の『労働憲章』である。これは後に紹介するイタリアの『労働者憲章法』ではなく、『白書』が提案する新しい『労働憲章』である。『白書』によれば、「現代的な『労働憲章』の基礎となるべき基本権の強固かつ不可侵の基盤は」、「安全衛生の保護、労務提供の自由および尊厳の保護、少年労働の排除」などであり、こうした基本的な最低限の保護をすべての就業者に認めることは「経済的主体の間で行われる競争のシステムを保護し、不当に安価な労務提供(純粋な闇労働から児童労働の利用まで)に基づく競争形態を抑制する。

第二に、すべての労働者に認められるべき保

特集・欧州の労働と生活

護をこのように規定することによって、それ以上の保護については労働契約の性質を考慮しつつ「保護に適切な格差を設ける」とともに、「従属労働者に固有とされてきた保護を変更することも考えねばならない」としている。つまり、イタリアの労働者は『白書』が競争システム保護のために必要と考える以上の保護を受けているのであり、それは見直さなければならない。また、新たな就労形態の労働者に従来の保護水準が適用されることもありえないのである。

第三は期間の定めない労働についてである。『白書』は現行の法制および労働協約が労働ポストを維持することを主たる目的としていることが「企業活動において適正な弾力化が必要とされている」現状にそぐわなくなっているとして、「終身雇用による保障という考え方」の転換を提案している。また、近年「急速に拡大しつつある弾力性のある労働関係（派遣労働、有期雇用など）と並んで、保護水準の高い労働関係を貫くことは、労働市場の新たな分断を生じさせる。これは、労働市場への入場の自由化という望ましい効果を阻害することになる」と述べている。そして、EU加盟諸国の解雇規制が解雇が違法な場合であっても損害賠償しかもとめられなかったり、労働ポストへの復職の代わりに代償手当を支給することができるというレベルに止まり、復職をも要求する国はないと主張しつつ、「政府は、期間の定めのない契約を促進するために、これまでとられてこなかった方法の研究も必要である」としている。

このほか、イタリアの派遣労働の利用に関する制度にはEU加盟国の既存の法律よりも厳格な面があるとして、その改定の必要を主張したり、「間歇労働（いわゆる呼び出し労働＝従属労働契約の枠内で使用者の必要に応じて断続的に提供される労働）」や「プロジェクトワーク（「連携的かつ継続的協同関係」＝労務遂行の方法や期間、報酬の基準や時期を注文主と直接に取り決め、従属的な雇用関係なしに働く働きかた）

の導入が提案されている（『白書』について詳細は『海外労働時報』、No. 318、319）。

2 ベルルスコーニ政府の解雇規制緩和策

以上に述べたような考え方に基づいて、ベルルスコーニ政府は四つの委任法（立法権をもつ議会から委任を受け政府がつくる法律で、議会では審議は行われず採決のみが行われる。本来緊急の事態に対応するため憲法で認められた措置で、期間を限定して法としての効力をもつ）をまとめた。その一つが解雇規制緩和策を盛り込んだ「雇用と労働市場」という名の委任法であった。

イタリアの解雇規制法は集団的解雇規制法（「労働市場法」）と個別的解雇規制法（「解雇制限法」および「労働者憲章法」）の二つからなる。前者は、企業活動の縮小、変更、停止の結果として行われる解雇で、各生産単位または同一県内の複数の生産単位で120日以内に5人以上の労働者を解雇する場合に適用される（従業員数15人以下の小企業は適用除外）。

「労働市場法」によれば、解雇を行おうとする企業は「企業間移動手続き」を踏まねばならない。「企業間移動手続き」とは労働者との雇用関係を解消し、労働者を「移動労働者化」するための手続きである。それは次のような手続きである。企業は、まず、経営内組合代表およびその所属する産業別労働組合と県労働事務所に対して、従業員の余剰が生じた理由、余剰従業員の数などについて書面で通知しなければならない。それを受けて、経営内組合代表および労働組合は従業員の余剰状態を引き起こした原因や代替措置を検討するための協議を行う。協議の結果、代替措置がみつからず解雇やむなしとの労使間協定がまとまるか、協定の締結に至らず所定の期間が経過した場合には、使用者は労働者を「移動労働者化」（実質的には解雇）しうる。「移動労働者化」された労働者は自動的に州労働事務所の作成する移動労働者リストに登録

され、さまざまな再雇用優遇策の対象となるのである。

では、このような手続きを踏んで行われる集団的解雇はどのように規制されているのであろうか。すでにふれた従業員の余剰をうんだ原因や代替策についての組合協議のほかには、移動労働者化される労働者の選定方法への組合規制がある。その選定は労働組合と締結された労働協約の規定する基準に基づいて行われねばならないというものである。通告の書面性および協議手続きに違反した労働関係の解消は効力停止であり、選定基準違反のそれは取り消しとなる。協議手続き違反の場合、労働者の異議申し立てを受け無効になれば「労働者憲章法」18条により原職復帰が認められ、選定基準違反の集団的解雇についても同法によって原職復帰が認められる。

一方、個別的解雇制限のしくみは次のようなものである。解雇が有効とされるためには「正当事由」または「正当理由」が必要である。「正当事由」とは契約関係の継続が認められないような場合であるが、どのような場合がそれにあたるかはケースバイケースで決定される。「正当理由」には「主観的正当理由」（労働者の契約上の債務の著しい不履行）と「客観的正当理由」（生産活動、労働組織およびその規則正しい機能に関係する理由）とがある。正当事由と正当理由の証明責任は使用者側にある。解雇の際の書面による通告の義務、労働者による解雇理由の明示請求権は集団的解雇の場合と同様であるが、書面による通告と解雇理由明示義務違反の解雇は効力停止である。旧解雇制限法は違法な解雇（正当理由・正当事由を欠く解雇や手続き上の瑕疵のある解雇）に対する救済内容が使用者に対して再雇用か代替手当支払いかのいずれかを義務づけるものであったが、労働者憲章法18条は原職復帰を常に認めることとし、さらに新解雇制限法は労働者側に原職復帰か代替手当かの選択権をみとめた。

ただし、原職復帰が認められるのは、同一事業所または同一市町村内において従業員数が15人以上の使用者および同一事業所または同一市町村内においては従業員数が15人以下であるが全従業員数が60人を上回る使用者に雇用される労働者である。それ以外の使用者のもとで働く労働者には再雇用か代替手当支払いかのどちらかが義務づけられるのである。（詳細は『イタリア労働事情』日本労働研究機構）

以上のようなイタリアの解雇規制法制のなかで、今回、ベルルスコーニ政府が修正を意図しているのは「労働者憲章法」の18条である。「雇用と労働市場」に関する委任法は期限付契約から期間の定めない契約へ移行する労働者（近年の新規採用の多くがこの形態の下に行われている）を同法18条の適用除外とするという形でこの法の修正を提案したのである。この修正企図は何を意味するのであろうか。

前述のように、イタリアの解雇規制法制においては、企業の再編・再組織・転換や危機の場合の集団的解雇は、書面通知や組合との協議などの手続きさえ踏んでいれば、最終的には組合の同意がなくとも実施することができる（'91年「労働市場法」制定以前は、こうしたケースでの余剰労働者は企業との雇用関係を維持したまま、賃金保障金庫による所得保障を受けていた。この制度の抛出負担への不満の高まりが「移動労働者化」＝事実上の解雇という新制度を生んだのである）。ベルルスコーニにとって問題なのはこうした解雇制限ではなく、集団的解雇における組合との協議義務違反や違法な個別的解雇の際に「労働者憲章法」18条が求める原職復帰なのである。

「労働者憲章法」は、そもそも、第一章「労働者の自由と尊厳」、第二章「組合の自由」、第三章「組合活動」などその条文を一瞥すれば明らかのように企業内での労働者の人権や組合活動の保障を企図するものであった（「労働者憲章法」については『日本労働協会雑誌』No. 143）。

特集・欧州の労働と生活

法制定以前の企業内労使関係の実態に関する上院委員会の調査でも、多くの証言がこの法のそうした成立事情を語っている。その幾つかを紹介すれば次のようである。

「(旧) 解雇制限法は報復的解雇を阻止するのに十分でない。使用者は正当な理由なく解雇した場合であっても、(中略) 違約金を払ってすませてしまう」、「組合代表を解雇から守ってやる必要がある。ある従業員が組合支部の代表に選任され民主的な対話やオルグ活動を始めるや否や解雇されたり配転されるというのでは、彼に死ぬというようなものだからだ」。法制定以後の「憲章法」に関する判例でも「争点別に分類すると、目立って多いのは組合活動を理由とする解雇と全員集会の妨害である」(山口浩一郎『『労働者憲章』法とその後のイタリア労使関係』、『社会科学研究』、1973年第4号)

イタリアの労働法学者 G. Ghezzi も述べている。「イタリアでは、解雇は今日実質的に人員削減のため集団的解雇形態で生じている。不服申し立てを受け復職によって癒される個人的解雇の数は相対的にわずかである。何故なら、ケースはあまり多くなくても復職を得る可能性がある事実は労働者保護の強力な手段をなすからだ。実際、18条ができる前は企業による報復を避けるため休暇を取得できないとか協約ミニマム賃金以下の賃金しか払わない等々の労働者の告発は」できなかった。

ベルルスコーニ政府の解雇規制緩和政策の意図は、主として、「労働者憲章法」18条による労働者の人権保護と組合活動の自由を奪おうとするところにあると思われる。

3. ベルルスコーニ政府のその他の政策

ベルルスコーニ政府が委任法によって実現をねらっているのは「労働者憲章法」18条の修正だけではない。労働市場政策、年金制度、租税制度、教育、移民など多面にわたっている。例えば、労働市場政策では職業紹介機関の改革が

あげられる。それは、組合によれば、「雇用のための公的サービスにもっぱら残余的役割をあて、あらゆる介入を市場に移すことを」意図したものである。年金制度については、新規採用者に対する年金保険料の支払い免除などが提案されている。組合にとってはそれは「産業家連盟へのベルルスコーニ政府の贈り物であり、社会保障制度にとっては災難である」。これによって青年は年金生活に入るときにはかなり低い待遇しか受けられないであろうし、もう少しで年金生活に入る人にとっても総拠出額の減は現行制度の維持を困難にする改革であるからである。租税政策では所得税率の修正が企図されている。組合は、それを累進課税制の修正であり、「より多く持つ者はより多く支払うべきとの原則が放棄される」と批判した。そして教育改革は、「公的学校体制を貧弱化し、学校システムを十年昔にもどすもの」であった。ベルルスコーニは、また、移民の排斥をその基本政策としている。全体として、ベルルスコーニ政府の政策は社会・労働分野の新自由主義的＝市場原理主義的改革を目指すものといえることができるだろう。

II 労働組合運動高揚の意味

1. CGILの立場

こうした政策に対する CGIL の立場は次のようなものだった。「労働者憲章法」18条の問題では、違法な解雇からの保護権を奪うことは雇用契約関係において弱い立場にある労働者の人権を奪うことにつながる。「労働者は弱い契約者として制度によって認められなければ、保護欠如にさらされ個人の尊厳を脅かされる」。それは生産手段を持たないで労働力の販売によってのみ生活し得る労働者という主体の特殊性から発展して来た労働法制の歴史を一挙に民法段階へと後退させるものである。「労働者憲章法」18条の修正ばかりでなく、『マローニ白書』や労働市場に関する委任法が企図しているのも「労働市場の破壊、無規制の労働市場である。そこでは人々

は孤立し、労働は保護なしで他のものと同様の商品となる」。労働者保護の法規制や組合権限が弱められ、個別的契約関係が全面に出てくることになる。ベルルスコーニ政府が、これまでイタリアで築き上げられて来た政・労・使協議の慣例的手続きを軽視していることも、集团的労使関係の役割を否定しようとする政府の姿勢を示すものと考えられた。

確かに、18条の修正は当面は新規採用者に限定されるとしても、「労働者憲章法」という堤防にヒビをいれ、やがてはそれをつきくずす傷である。若干の人々から保護を奪うことは他の人にそれを与える余地を生み出さないし、全員の権利の漸次的破壊に道を開くのである。その故、CGILは委任法からの18条関連条項の削除を政府との交渉の前提だと主張した。労働者の「尊厳は交渉による駆け引き可能な価格を持たない」のである。

また、CGILは『白書』が主張するような就業率を増大させるために、つまり失業者を減らすために、労働保護のための諸規制を緩和するという立場をとらない。保護規制はそれが及んでいないさまざまな不安定雇用労働者に拡大されるべきなのである。4月5日のストライキを前にCGILの発表した綱領は次のように述べている。「CGILは経済的に従属するすべての労働者に、その労働給付を規制する特殊形態がどのようなものであれ、個人の自由、組合の権利、健康と安全、収入、扶助と社会的安全の諸問題で憲法の規定する根本的保護が」保障されることを要求する（CGIL要求綱領についてはRassegna sindacale, n. 11,2002）。

2. 運動の高揚は如何にして可能だったか

ベルルスコーニ政府の新自由主義的社会・労働改革に対する労働組合の反対運動は、すでに昨年12月から始まっていた。それは、当時の三大労組間関係に配慮して2時間という短時間のものではあったが、数十万人の参加をみた統一

的ストライキであった（全労連『世界の労働者のたたかい 2002』、参照）。さらに、本年1月にはイタリアの全州で二週間にわたって地域ストライキが展開され、数百万人を巻き込んだ。こうした組合攻勢にもかかわらず政府の姿勢に変化はみられなかった。ベルルスコーニは労使間協議を呼びかけ、そこで共通の見解がまとまれば受け入れるが、まとまらなければ単独で決定をするとの立場を取った。政府との交渉では三大労組の立場は微妙な相違をみせ、CGILは孤立していた。2月20日、CGILは単独で3月23日にローマで全国示威、4月5日には8時間のゼネストを行うことを決定する。

3月23日、ローマは特別列車、高速バス、車、キャンピングカーなどで全国から集まった300万の人々で埋まった。見渡すかぎりの群衆と風にはためく赤旗の海。群衆のなかにはあらゆる種類の人々がいた。青年、成年者、家族ぐるみの参加者、老人。初めはUILに、ついでCISLに姿勢の変化がみられた。UILは2月の大会後、下部労働者の声に動かされCGILとともに闘う方向を示したし、共通の立場を見いだすためのCGILとの話し合いを拒否していたCISLもゼネストも辞さないとの姿勢を示したのだった。こうして、4月5日に予定されていたCGIL単独ゼネストは変更され、4月16日、三大労組による統一ゼネストが実施された。

ゼネストの様子は次のようであった。1300万の労働者がオフィスと工場を空にした。21の都市で「イタリアの組合史で最大の示威が記録された」。フィレンツェでは40万人、ミラノでは30万人、ボローニャでも30万人、全都市で300万の人々が示威に参加した。「ローマでは約20万人の市民が市内をデモ行進。『労働者の尊厳は商品ではない』『解雇規制に手を触れるな』と書かれた横断幕や風船を持ち、笛や太鼓をならしながらにぎやかに歩いたと伝えられている（『赤旗』4月17日）。ストライキへの参加率は約90%といわれる。

3. 運動高揚の意味するもの

今回の運動高揚が20年ぶりの規模のゼネストや「イタリアの組合史で最大」と組合リーダーの評価する示威参加者を伴う画期的なものであることは、すでに述べたとおりであるが、こうした運動高揚が短期間に何故可能であったのか、それが意味するものは何かについて、さしあたり言い得るのは次の諸点である。

運動高揚を可能にした要因については、まず、ベルルスコーニ政府の攻撃が「労働者憲章法」18条の修正という労働者の基本的な権利にかかわるばかりでなく、年金、税、学校教育など多くの点でイタリアの制度の新自由主義的「改革」への着手を意味するものであったことがあげられる。そのことが単に現役労働者に止まらない広範な市民の運動参加を可能にしたのである。ついで、「労働者憲章法」18条の修正という問題の性格が指摘されるべきであろう。それは単なる労働者の権利ではなく人間の尊厳や解放にかかわる問題なのである。職場で自分の思想や意見を自由に述べ得ること、上司の不当な扱いに抗議し得ること、休暇を自由に取得できること等々の労働者であるまに人間として不可欠の権利にかかわる問題である。CGIL 書記長コッフェラーテは18条の問題は労働者だけでなく市民全体の関心と呼ぶテーマであると述べている。こうした問題で CGIL がとった毅然たる態度も運動高揚を導いた重要な要因であろう。

それでは、この運動高揚が意味するものは何なのであろうか。この点で言い得ることの一つは、個別的労使関係と集团的労使関係との関係にかかわっている。通常、労働者は一人一人では弱いから組合を作って、団体交渉をして労働条件を改善する必要があるという形で集团的労使関係の存在理由が説明される。しかし、それ

は事柄の一面である。それとは逆に、一人一人の労働者が正当な理由なしには解雇される心配がないという保障があつてこそ組合の組織率も高まるし、さまざまな要求が組合に持ち込まれるという側面もあるのである。そして、この正当な理由なしに解雇されないという個別的解雇禁止の法律は集团的労使関係の産物として、組合の力によって作られたのだった。イタリアの労働組合は個々の労働者の人権の問題としてばかりでなく、労働組合の存在を危うくさせかねない問題としてもこの問題に全力で取り組んだのである。こうした個別的労使関係と集团的労使関係の双方向性は、今日一層重要性を増している。産業構造のサービス化・第三次化や雇用関係の多様化が進展する今日状況の下で、健全な個別的労使関係を確立するための集团的労使関係による複雑で・緻密な保護のルールが作られなければならないからである。労働組合の役割は後退するどころか、一層大きくなっていると思われる。今回の運動高揚はこうした取り組みにおける一歩となるものである。

第三に指摘しておきたいのは、組合組織化の問題である。今回のゼネストにはイタリアの三大総同盟の組合員総数を200万人ほど上回る労働者・市民が参加したと言われる。一方の CGIL は数年前から一時期の停滞を脱して組合員増を達成している。しかもその内訳をみると、伝統的部門（金属機械、化学等）では減少しているのに、サービス、商業部門で増大し、非正規労働者を代表する組織（Nidil）も着実に拡大しているのである。ここ数年のこうした傾向に今回のスト参加者の先にあげた特徴を重ね合わせるとき、イタリアではポスト・フォードイズム社会への移行は必ずしも労働組合の衰退をもたらしていないと思われるのである。今後の推移を見守りたい。（5月29日脱稿）

（さいとう たかお・会員・群馬大学）